

Betriebliche Mitbestimmung und gewerkschaftliche Loyalitätssicherung: eine empirische Analyse des Einflusses des Betriebsrats und anderer Faktoren auf die Mitgliederbindung der IG Metall

Pyhel, Jörn

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Pyhel, J. (2008). Betriebliche Mitbestimmung und gewerkschaftliche Loyalitätssicherung: eine empirische Analyse des Einflusses des Betriebsrats und anderer Faktoren auf die Mitgliederbindung der IG Metall. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 15(1), 32-52. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-351065>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Jörn Pyhel*

Betriebliche Mitbestimmung und gewerkschaftliche Loyalitätssicherung. Eine empirische Analyse des Einflusses des Betriebsrats und anderer Faktoren auf die Mitgliederbindung der IG Metall**

Zusammenfassung – Über die Bedeutung des Betriebsrates für die Mitgliederrekrutierung der deutschen Gewerkschaften herrscht Einigkeit. Sein Einfluss auf die Loyalitätssicherung der bereits rekrutierten Mitglieder ist indessen nicht eindeutig. Die vorliegende Analyse schließt diese Lücke. Empirische Grundlage sind Daten einer repräsentativen Befragung von 1230 Mitgliedern der IG Metall. Zuerst wird die Bedeutung der Mitgliedschaftsloyalität unter Berücksichtigung der „Logik des kollektiven Handelns“ diskutiert. Da Olsons Theorie die Mitgliederentwicklung unzureichend erklärt, wird ein Loyalitätsmodell vorgeschlagen, welches neben zweckrationalen soziale und wertrationale Mitgliedschaftsmotive berücksichtigt. Im empirischen Teil werden zunächst die Beziehungen zwischen den eingeführten Loyalitätsdimensionen und der individuellen Abwanderungsneigung untersucht, bevor die Determinanten der Mitgliedschaftsloyalität ermittelt werden. Besondere Berücksichtigung erfährt dabei der Einfluss des Betriebsrates.

Co-determination on the Shop-floor and Trade Union Members' Loyalty. An Empirical Analysis of the Influence of Works Councils on IG Metall Members' Loyalty

Abstract – The importance of works councils for the recruitment of new trade union members is widely accepted. However, their function in stabilizing already recruited members has been neglected. The present analysis fills this gap by examining the effect of works councils on membership loyalty. The empirical basis of this work is representative data gathered from 1230 members of IG Metall who are employed in the automotive and machine-building industries. The first part of the article discusses the importance of membership loyalty by considering Mancur Olson's "logic of collective action". As it lacks an adequate explanation for conditions in Germany an alternative, three-dimensional model of membership loyalty will be suggested. The empirical section begins with an analysis of the relationship between the proposed model and the likelihood that individual members will leave the union. In the final section, determinants of membership loyalty will be investigated. This analysis focuses in particular on the effect of the works councils.

Key words: Trade Unions, Collective Goods, Membership, Works Councils, Co-determination

Jörn Pyhel, Jg. 1974, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Hamburger Institut für Sozialforschung, Arbeitsbereich: Die Gesellschaft der Bundesrepublik, Mittelweg 36, D – 20148 Hamburg. Die Dissertation „Gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität“ wird in diesem Jahr erscheinen. E-mail: pyhel@gmx.de.

** Artikel eingegangen: 11.7.2007
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 10.1.2008.

Industrielle Beziehungen, 15(1): 32-52

ISSN (print) 0943-2779, ISSN (internet) 1862-0035, © Rainer Hampp Verlag, www.Hampp-Verlag.de

1. Die Logik des kollektiven Handelns

Anfang der 60er Jahre stellte Mancur Olson (1985) mit seiner „Logik des kollektiven Handelns“ die Organisationstheorie auf den Kopf. Wurde traditionell vorausgesetzt, dass sich Akteure organisieren, um gemeinsame Ziele kollektiv zu verfolgen, die sich auf individuellem Wege nicht erreichen lassen, entgegnete Olson, die Annahme sei für eine Erklärung kollektiven Handelns nicht hinreichend. Vielmehr müsse der Fokus auf die individuellen Anreizstrukturen gelegt werden, die Individuen zum Handeln veranlassen. Olsons Analyse lief auf die Kollektivgutproblematik hinaus. Als Kollektivgut wird von ihm ein Gut bezeichnet, „das den anderen Personen in einer Gruppe praktisch nicht vorenthalten werden kann, wenn irgendeine Person $X_1, \dots X_i, \dots X_n$ es konsumiert“ (13). Da seine Theorie das Individuum als Nutzenmaximierer versteht, ergeben sich eine Reihe interessanter Konsequenzen. So ist es für den einzelnen Akteur nicht rational, sich an der Erstellung von Kollektivgütern zu beteiligen, wenn er unabhängig vom eigenen Beitrag von ihnen profitieren kann. Rational ist es dagegen, die allgemein verfügbaren Leistungen ohne eigenen Beitrag in Anspruch zu nehmen. Unter der Prämisse, dass alle Akteure im Sinne der ökonomischen Theorie eigennützig-rational handeln, ist mit der Erstellung entsprechender Güter deswegen nicht zu rechnen; selbst dann nicht, wenn alle Individuen von ihnen profitieren würden. In sehr großen Gruppen stellt sich das Problem mit besonderer Schärfe. Da die Anteile der Akteure an der Erstellung des Kollektivgutes sehr gering sind, stehen den individuellen Beitragskosten nur marginale Effekte für die Gesamterstellung gegenüber. Das Verhältnis von individuellen Kosten zur entsprechenden Nutzendifferenz (die sich aus dem zusätzlichen Nutzen durch den eigenen Beitrag ergibt) fällt bei zunehmender Gruppengröße also ungünstiger aus, und die Beitragsbereitschaft nimmt entsprechend ab. Aus diesen Überlegungen ergibt sich die Schlussfolgerung, dass gemeinsame Interessen (insbesondere in sehr großen Gruppen) für eine Erklärung der Erstellung von Kollektivgütern nicht hinreichend sind. Die Akteure befinden sich somit in einem strategischen Dilemma, dessen Kern der Widerspruch zwischen der kollektiven und der individuellen Rationalität ist.

Für die Lösung des Dilemmas stehen prinzipiell zwei Methoden zur Verfügung. Der prominente Weg ist die Ausübung von Zwang. Der Staat erlegt seinen Bürgern z. B. Steuern auf, die er notfalls mit Gewalt eintreibt. Ein anderes Beispiel sind faktische Zwangsmitgliedschaften in Gewerkschaften (closed shops), die bis in die 80er Jahre hinein in angelsächsischen Ländern zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern vereinbart wurden. Darüber hinaus führt Olson (1985) die Schaffung „selektiver Anreize“ für die Kooperationssicherung an. Bei ihnen handelt es sich um Güter, die nur kooperativen Akteuren zugute kommen. Ihr exklusiver Charakter soll die Kosten-Nutzen-Erwägungen zugunsten der Kooperationsneigung verändern.

Für deutsche Gewerkschaften trägt keine der beiden Strategien. Einem Mitgliedszwang steht Artikel 9 des Grundgesetzes über die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit entgegen. Danach dürfen Bürger nicht gezwungen werden, wirtschaftlichen Vereinigungen beizutreten. Ferner ist es nicht erlaubt, Bürger aufgrund ihrer Mitgliedschaft oder Nichtmitgliedschaft zu diskriminieren. Absprachen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern mit dem Ziel, Nichtmitglieder von der Gewährung tarifli-

cher Standards auszuschließen (sofern solche Absprachen die Zustimmung der Arbeitgeber finden) oder gar nicht erst einzustellen, sind demnach problematisch. Die Kooperationssicherung durch „selektive Anreize“ ist ebenfalls unwahrscheinlich. Zwar bieten Gewerkschaften entsprechende Güter an (z. B. Arbeitsrechtsschutzleistungen, Freizeitunfallversicherungen und Streikgeld), ihr Nutzen steht jedoch in keinem rationalen Verhältnis zu den Mitgliedsbeiträgen von üblicherweise einem Prozent der Bruttoentlohnung (Winkelhake 1994; Pybel 2004).¹

Träfe Olsons Theorie zu, dürfte es angesichts des Umstandes, dass die Gewerkschaften schon lange mit der Kollektivgutproblematik konfrontiert werden, keine starken Gewerkschaften mehr geben. In diesem Zusammenhang schließt Olson, „dass es nicht der Fall zu sein scheint, dass große, nationale Gewerkschaften (...) ohne eine Art von Zwangsmitgliedschaft existieren können“ (1985: 86). Tatsächlich leiden sie seit einigen Jahren unter massiven Mitgliederrückgängen (Ebbinghaus 2003). Ihr Ende zu prognostizieren, wäre jedoch übertrieben. Zudem hat ein nennenswerter Rückgang erst in den frühen 90er Jahren eingesetzt, was die Frage aufwirft, warum Massenabwanderungen nicht schon vorher zu beobachten waren? Für die Erklärung der Mitgliederverluste werden deswegen meist Faktoren angeführt, die Olson nicht im Blick hatte wie zum Beispiel wirtschaftsstrukturelle Veränderungen (Tertiärisierung) und damit einhergehende Veränderungen der sozialstrukturellen Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft (Beck/Fitzenberger 2004).

2. Gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität

Angesichts dieser Befunde stellt sich die Frage, warum Olsons Logik die bundesdeutsche Realität nicht angemessen beschreibt? Es liegt nahe, den strengen ökonomischen Rationalitätsbegriff für ihre begrenzte empirische Erklärungskraft verantwortlich zu machen. Reale soziale Situationen sind indessen durch ihre soziale Einbettung geprägt (Granovetter 1985). Individuelles Handeln kann unter solchen Bedingungen gegen die Rationalitätsannahme ökonomischer Modelle verstoßen. So schaffen soziale Normen Reziprozitätserwartungen, und Akteure, die gegen sie verstoßen, werden mit Sanktionen belegt, selbst wenn die Sanktionsträger individuelle Kosten in Kauf nehmen müssen, denen kein entsprechender Nutzen gegenübersteht (Fehr/Gächter 2000). Für die Akteure entsteht dadurch ein Anreiz, zum Kollektivgut beizutragen, um Sanktionen zu entgehen. Ferner liegen sozialen Handlungen häufig individuelle Einstellungen und Überzeugungen zugrunde, die ökonomischen Erwägungen nicht entsprechen. In solchen Fällen können Überzeugungen als Anreize für Handlungen fungieren, die ökonomischen Rationalitätskalkülen widersprechen. Für politische (Freiwilligen-)Organisationen könnten sie daher für den Verbleib der Mitglieder von Bedeutung sein.

¹ Aus wirtschaftlichen Gründen ist das für solche Güter ausgeschlossen, für die Gewerkschaften über kein Angebotsmonopol verfügen. Entsprechende Leistungen sind nur Nebenprodukte, die zusätzlich zur Erstellung der Kollektivgüter finanziert werden müssen. Privatwirtschaftliche Unternehmen können sich hingegen auf die Erstellung des nachgefragten Produktes konzentrieren und haben deshalb niedrigere Erstellungskosten auf ihre Kunden umzulegen (Booth 1985).

Die vorliegende Studie berücksichtigt deswegen unterschiedliche Motive, die für den Verbleib in der Gewerkschaft von Bedeutung sein könnten und sich von ökonomischen Kalkülen unterscheiden. Zu diesem Zweck werden drei Loyalitätstypen eingeführt, deren Basis aus unterschiedlichen Mitgliedschaftsmotiven bestehen. Neben dem ökonomischen Motiv, welches im Folgenden „zweckrationale Mitgliedschaftsloyalität“ genannt wird, sind das intersubjektive Erwartungen, die unter dem Begriff „soziale Kontrolle“ subsumiert werden, und Werthaltungen und Überzeugungen der Mitglieder.

1. *Zweckrationale Mitgliedschaftsloyalität* gründet in den instrumentellen Erwartungshaltungen der Mitglieder gegenüber ihren Gewerkschaften. Da Olson überzeugend argumentiert, dass der instrumentelle Nutzen der Gewerkschaften für ökonomisch orientierte Akteure nicht hinreichend für ihre Mitgliedschaft ist, hebt sie sich jedoch von einer Beurteilung der instrumentellen Leistungen der Gewerkschaften ab und beschreibt stattdessen die Orientierung der Mitglieder an solchen. Diese Definition erkennt neben den ökonomischen Mitgliedschaftsmotiven die Existenz weiterer Motive implizit an. Hohe Ausprägungen der zweckrationalen Mitgliedschaftsloyalität können insofern als Bestätigung ökonomisch motivierter Handlungsentscheidungen verstanden werden, wogegen geringe Ausprägungen auf die Relevanz von Mitgliedschaftsmotiven jenseits ökonomischer Erwägungen hindeuten.
2. *Soziale Kontrolle* bezieht sich auf intersubjektive Erwartungshaltungen. Sie drückt das wahrgenommene Interesse der Arbeitskollegen an dem eigenen Organisationsstatus aus. Gute Bedingungen für die Entwicklung eines Interesses an der Mitgliedschaft der Kollegen sollten vor allem dann gegeben sein, wenn sich die Mitglieder der Kollektivgutproblematik bewusst sind. In dem Fall kann sich die Mitgliedschaft als Norm mit intersubjektiver Gültigkeit entwickeln, deren Kern eine Reziprozitätsnorm ist. Da mit zunehmendem Interesse der Kollegen am eigenen Organisationsstatus auch deren Bereitschaft zunehmen sollte, dieses Interesse zu kommunizieren und ggf. mit Sanktionshandlungen zu verknüpfen, kann von der Ausprägung der sozialen Kontrolle auf die soziale Verbindlichkeit von Reziprozitätsnormen geschlossen werden.

Für die Mitgliedschaftsentscheidung sollte soziale Kontrolle von Bedeutung sein, wenn die Akteure möglichen Sanktionen ihrer Kollegen entgehen wollen. Sie stellt dann eine Motivationsquelle für die Mitgliedschaft dar, die fehlende ökonomische Anreize kompensiert. Mit zunehmender sozialer Kontrolle sollte die Austrittsneigung der Mitglieder deswegen geringer ausfallen.

3. *Wertrationale Mitgliedschaftsloyalität* lehnt sich an Max Webers Idealtyp der „wertrationalen Handlung“ an. Handlungen dieses Typs gründen in dem „bewussten Glauben an den (...) unbedingten Eigenwert eines bestimmten Sichverhaltens rein als solchen und unabhängig vom Erfolg“ (Weber 1976: 12). Ihre empirische Basis sind gewerkschaftsnahe Werte und emotionale Zugehörigkeitsgefühle, was sie eng mit der persönlichen Identität des Mitglieds verbindet. Aus diesem Grund kann sie auch eine identitätsstiftende Funktion für die Mitglieder übernehmen und stellt insofern eine intrinsische Motivationsquelle dar. Auf die *wertrationale Mitgliedschaftsloyalität* zurückzuführende Mitgliedschaften gewinnen dadurch eine

gewisse Unabhängigkeit von ökonomischen Nutzenkalkülen und den Erwartungen der Kollegen.

Da die Hauptgüter der Gewerkschaften (Tarifkonditionen) für die Mitgliederbindung unzureichend sind, sollten die beiden nichtökonomischen Loyalitätsdimensionen also von großer Bedeutung sein. Zwar ist es denkbar, dass günstige Tarifverträge zur Reputation der Gewerkschaften und damit indirekt zur Mitgliederbindung beitragen, aufgrund des Kollektivgutproblems ist es jedoch unwahrscheinlich, dass sie einen nennenswerten Beitrag zur dauerhaften Stabilisierung der Mitgliedschaft leisten. Den beiden anderen Dimensionen sollte die Aufgabe zukommen, den fehlenden Anreizcharakter der instrumentellen Leistungen auszugleichen. Am deutlichsten wird das für stark wertrational gebundene Mitglieder. Für sie ist die Mitgliedschaft ein eigenständiger Wert, der sich den ständigen ökonomischen Erwägungen entzieht. Entsprechend gebundene Mitglieder sollten sich daher indifferent gegenüber dem instrumentellen Nutzen ihrer Mitgliedschaft verhalten. Die Gewerkschaften würden in dem Fall ein gewisses Maß an Umweltunabhängigkeit gewinnen, und Veränderungen ihres politischen oder wirtschaftlichen Umfeldes schlugen nicht unmittelbar auf ihre Mitgliederbasis durch. Dies sollte selbst für solche Mitglieder zutreffen, die mit den Leistungen ihrer Gewerkschaft unzufrieden sind. Albert O. Hirschman geht mit seiner „Exit-Voice-Hypothese“ (1974) davon aus, dass diese Form der Loyalität die individuellen Abwanderungskosten erhöht. Unzufriedene Mitglieder, die jedoch die grundsätzlichen Werte und Ziele ihrer Gewerkschaften teilen, neigen stattdessen zum Widerspruch, um die Leistung ihrer Organisationen in ihrem Sinne zu beeinflussen. Die *soziale Kontrolle* sollte darüber hinaus Mitglieder mit gering ausgeprägter wertrationaler Bindung zum Verbleib in der Gewerkschaft veranlassen, da es für sie durchaus rational sein kann, ihre Mitgliedschaft trotz der Abwesenheit wertrationaler Motive beizubehalten, um Sanktionen zu entgehen.

2.1 Handlungsdominanz der wertrationalen Mitgliedschaftsloyalität

Mitglieder mit hohen Ausprägungen *zweckrationaler Loyalität* sollten also anfällig für opportunistisches Trittbrettfahren sein. Dagegen wird angenommen, dass die beiden verbleibenden Dimensionen den fehlenden ökonomischen Anreizcharakter der Tarifkonditionen ausgleichen und der Verlockung des Trittbrettfahrens entgegenwirken. Von welchen der widersprechenden Motive werden die Handlungen der Akteure aber dominiert?

Mit der Theorie der kognitiven Dissonanz können widersprüchliche Verhältnisse analysiert werden. Sie geht von der Annahme aus, dass Kognitionen, die sich auf dieselben Sachverhalte beziehen und miteinander unvereinbar sind, zu Dissonanzen führen. Diese machen sich beim Individuum wiederum als psychische Spannungen bemerkbar (Festinger 1957). Um solche unangenehmen Gefühlslagen abzuwenden, sind Individuen bestrebt, inkonsistente kognitive Elemente zu reduzieren oder gar zu vermeiden. Als Strategie zur Reduktion von Dissonanzen kann Aufmerksamkeit von einzelnen Elementen abgezogen werden oder anderen Elementen eine erhöhte Aufmerksamkeit entgegengebracht werden.² Dadurch verschiebt sich die Aufmerksamkeit

² Weitere Strategien zur Dissonanzreduktion finden sich bei Festinger (1957: 18).

zugunsten eines Elementes, und die kognitive Dissonanz nimmt ab. Leon Festinger zufolge können Elemente unterschiedliche Änderungsresistenzen aufweisen. Beispielsweise verfügen subjektiv bedeutsame Elemente in der Regel über höhere Änderungsresistenzen als weniger bedeutsame Elemente. Die Änderungsresistenz der Elemente bestimmt dabei, von welchem Element Aufmerksamkeit abgezogen wird und welches eine höhere Beachtung erfährt. Gemäß der Theorie wird von dem Element mit der niedrigeren Änderungsresistenz Aufmerksamkeit abgezogen, so dass die Handlungstendenz zugunsten des Elementes mit der höheren Änderungsresistenz gestärkt wird.³ Um Prognosen über die Richtung der resultierenden Handlung ableiten zu können, muss bestimmt werden, welche Loyalitätsdimension über die höhere Änderungsresistenz verfügt. Das *self-concept-model*, als Weiterentwicklung von Festingers Theorie, hat diese Frage im Blick. Ihm zufolge kann das Verhalten von Akteuren besonders gut prognostiziert werden, wenn wichtige Elemente des Selbstbildes des Individuums bedroht sind (Aronson 1968; 1999: 110). Elliot Aronson begründet diese These, indem er kognitiven Elementen, die eng mit dem Selbstbild zusammenhängen, eine sehr hohe Änderungsresistenz und eine entsprechend ausgeprägte Handlungsrelevanz zuspricht.

Der Konflikt zwischen der wertrationalen Loyalität und der (zweckrationalen) Versuchung des Trittbrettfahrens stellt einen idealen Fall dar. Da die *wertrationale Loyalität* enger als die *zweckrationale Loyalität* mit dem Selbstbild der Mitglieder verknüpft ist, sollte sie über die höhere Änderungsresistenz der beiden Dimensionen verfügen und deswegen handlungsbestimmend sein. Insofern kann angenommen werden, dass die *wertrationale Loyalität* einen stärkeren Effekt auf die Abwanderungsneigung hat als die *zweckrationale Loyalität*.

2.2 Mitgliedschaftsloyalität als generative Ressource

Die bisherigen Ausführungen verweisen auf die wertrationale Mitgliedschaftsloyalität und die soziale Kontrolle als gewerkschaftliche Organisationsressourcen. Es stellt sich daher die Frage, ob die Gewerkschaften auf die Loyalitätsstrukturen ihrer Mitglieder einwirken können?

Als Medium für den gewerkschaftlichen Einfluss auf die Loyalitätsstrukturen ihrer Mitglieder kommt die Beziehung mit ihren Mitgliedern infrage. Für ihre Analyse und eine Einschätzung ihres Einflusses auf die Mitgliederbindung eignet sich die soziale Austauschtheorie (Tetrick 1995). Von grundlegender Bedeutung für sie ist die Unterscheidung zwischen ökonomischem und sozialem Austausch. Peter M. Blau hebt drei Besonderheiten des sozialen Tausches gegenüber Wirtschaftstransaktionen hervor (Blau 1964: 88):

1. Die Akteure befinden sich in sozialen Beziehungen, die unabhängig vom Austausch bestehen – die (neo-)klassische Wirtschaftstheorie versteht Akteure hingegen als sozial nicht eingebettet.

³ Für Jürgen Beckmann (1984) besteht die Funktion der Dissonanzreduktion deswegen auch nicht in der vollständigen Einebnung der Dissonanzen, sondern in der Stärkung der Handlungsfähigkeit der Akteure.

2. Im Gegensatz zu Wirtschaftsmärkten existieren keine Preise, die als Informationen für die Handlungskoordination fungieren. Art und Umfang der erwarteten Gegenleistungen verbleiben somit unbestimmt.
3. Tauschbeziehungen erhalten sich, weil Gegenleistungen unspezifiziert bleiben und nicht abschließend abgegolten werden können.

Diese drei Hauptmerkmale des sozialen Tausches sind für die Entwicklung von Werten und intersubjektiven Erwartungen von zentraler Bedeutung. Blau zufolge können persönliche Verpflichtungen, Dankbarkeit und Vertrauen nur aus sozialen Austauschbeziehungen entstehen (Blau 1964: 94). Das emotionale Potenzial von sozialem Austausch ist somit deutlich höher einzuschätzen als das ökonomischer Beziehungen. In sozialen Austauschbeziehungen neigen Akteure daher zur konsequenten Sanktionierung von Verletzungen von Reziprozitätserwartungen und anderen normativen Regeln (Fehr et al. 2000; Fehr et al. 2002). Dies geschieht oftmals unter Inkaufnahme beträchtlicher individueller Kosten. Für die Erzeugung der Sanktionsbereitschaft sind insbesondere *face to face*-Beziehungen von Bedeutung, weil sich Reziprozitätsnormen (Gouldner 1960) in direkten Beziehungen am effektivsten emotional aufladen lassen und die Sanktionsbereitschaft der Akteure entsprechend steigert (Sally 1995; Ostrom 1998). Es ist also der unmittelbare soziale und zwischenmenschliche Charakter von *face to face*-Kommunikation, der die Entstehung und Aufrechterhaltung von Normen sowie deren Durchsetzung im besonderen Maße fördert.

Von erweiterten Dienstleistungsangeboten, die dem Modus des ökonomischen Tausches folgen, können Gewerkschaften hingegen kaum Einfluss auf den normativen Charakter der Mitgliederbindung erwarten.⁴ Wirkungsvoller sollte dagegen die Institutionalisierung von sozialen und im *face to face*-Modus erfolgenden Austauschbeziehungen sein. Für die Initiierung und Pflege entsprechender Beziehungen kommen für die Gewerkschaften insbesondere zwei Akteure infrage.

- *Vertrauensleute* haben ein Mandat für die gewerkschaftliche Vertretung auf betrieblicher Ebene (Koopmann 1981; Prott 2006). Gemäß der sozialen Austauschtheorie könnten sie durch eine unmittelbare und persönliche Vertretung der Mitglieder gegenseitige Verpflichtungen schaffen. Sofern sie als Vertreter der Gewerkschaften auftreten und die Leistungen der Gewerkschaften herausstellen, ist es außerdem denkbar, dass sich die Verpflichtungen auf die Gewerkschaften übertragen.
- *Betriebsräte* (Schmidt/Trinczek 1999; Wassermann 2002) sind im Gegensatz zu den Vertrauensleuten rechtlich unabhängig von den Gewerkschaften. Allerdings sieht § 2 des Betriebsverfassungsgesetzes die Zusammenarbeit zwischen den Betriebsräten und ihren Gewerkschaften vor. Deshalb ist es auch nicht verwunderlich, dass sie in der betrieblichen Praxis meist als Gewerkschaftsvertreter wahrge-

⁴ Wolfgang Streeck (1981: 313) sah bereits in den 80er Jahren in der Ökonomisierung des Verhältnisses zwischen den Gewerkschaften und ihren Mitgliedern ein Problem der gewerkschaftlichen Loyalitätssicherung.

nommen werden.⁵ Erfüllen sie ihre Vertretungsaufgaben im direkten, persönlichen Kontakt mit den Mitgliedern, können so ebenfalls Reziprozitäts- und Solidaritätsnormen entstehen. Bei Betriebsratsmitgliedern sollte das vor allem dann der Fall sein, wenn sie die Rolle ihrer Gewerkschaft und die Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Organisierung mitkommunizieren; die entstehenden Verpflichtungen erstrecken sich dann auf die Gewerkschaft.

Beide Arbeitnehmervertreter sollten also durch unmittelbare Vertretungskontakte mit den Gewerkschaftsmitgliedern und einem kommunizierten Subtext, der die Bedeutung ihrer Gewerkschaft für die Arbeitnehmer herausstellt, normative Erwartungen und Verpflichtungen erzeugen und diese in einem zweiten Schritt auf die Gewerkschaft übertragen. Positive Effekte auf die *wertrationale Mitgliedschaftsloyalität* und die *soziale Kontrolle* wären die Folge.

3. Mitgliederbefragung

Die Daten für die statistischen Analysen wurden mit einer computergestützten Telefonbefragung (CATI) unter den Mitgliedern der IG Metall (IGM) im Sommer 2005 erhoben. Grundlage der Stichprobenziehung war das Mitgliederverzeichnis der IGM-Hauptverwaltung. Insgesamt wurden 1230 Mitglieder befragt, die während des Erhebungszeitraumes in den Wirtschaftsbranchen Straßenfahrzeugbau, Maschinenbau und der Zuliefererindustrie des Fahrzeugbaus tätig waren. Die Wahl fiel auf diese Wirtschaftsbranchen, weil sie vergleichsweise hohe gewerkschaftliche Organisationsgrade und starke betriebliche Vertretungsstrukturen der Arbeitnehmer aufweisen. Der letztgenannte Aspekt bezieht sich gleichermaßen auf die Präsenz gewerkschaftlicher Vertrauensleute und der Arbeitnehmervertretung im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes. Für die Beantwortung der untersuchungsleitenden Frage über den Einfluss der Betriebsräte auf die Loyalität der Gewerkschaftsmitglieder bieten sie daher gute Voraussetzungen.

Weil es kaum Sinn macht, Arbeitnehmervertreter über ihre eigene Vertretungsleistung zu befragen, bleiben Mitglieder mit gewerkschaftlichen Ämtern oder Betriebsratsmandaten von den statistischen Auswertungen unberücksichtigt. Ferner waren Auszubildende von der Erhebung ausgeschlossen, da für sie eine spezielle Interessenvertretung (Jugend- und Auszubildendenvertretung) vorgesehen ist, sie aufgrund des dualen Ausbildungssystems einen recht großen Teil ihrer Ausbildungszeit außerhalb ihrer Betriebe verbringen und sie aufgrund niedriger absoluter Mitgliedsbeiträge nicht im gleichen Maße von der skizzierten Kollektivgutproblematik betroffen sind wie Mitglieder, die sich in regulären Arbeitsverhältnissen befinden.

⁵ 72% der befragten Mitglieder stufte die Aussage, dass ihr Betriebsrat „eindeutig als Vertreter der Gewerkschaft“ auftritt, mit einer der beiden positiven Kategorien einer 5-stufigen Skala von „trifft völlig zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“ ein. Lediglich 7% der Befragten beantworteten die Frage mit einer der beiden negativen Vorgaben. Beachtlich ist die Verteilung auch deshalb, weil in einem einleitenden Text ausdrücklich auf die formale Unabhängigkeit der Betriebsräte von den Gewerkschaften hingewiesen wurde.

Die Realisierungsquote von 58% der erfolgreichen Kontaktversuche ist als hoch einzuschätzen.⁶ Um genügend hohe Fallzahlen junger und weiblicher Mitglieder sicherzustellen, wurde die Stichprobe nach den Merkmalen Alter und Geschlecht geschichtet. Die Berücksichtigung von Gewichtungsfaktoren bei den statistischen Analysen gewährleistet jedoch die Generalisierbarkeit der Ergebnisse.

3.1 Skalenkonstruktion

Für die Operationalisierung der theoretischen Ausführungen wurden Skalen zur Messung der drei Loyalitätsdimensionen und der Vertretungsleistungen der Betriebsräte sowie der Vertrauensleute entwickelt.

Die Erhebung der Mitgliedschaftsloyalität erfolgte mit drei standardisierten Subskalen für die *wertrationale Mitgliedschaftsloyalität*, die *zweckrationale Mitgliedschaftsloyalität* und die *soziale Kontrolle*. Die Items wurden von den Befragten auf einer 5-stufigen Ratingskala von „trifft völlig zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“ eingestuft. In Tabelle 1 sind die herangezogenen Items aufgeführt. Aus ihr gehen auch die Ergebnisse der Faktorenanalyse hervor, mit der die Dimensionen der Mitgliedschaftsloyalität bestimmt und die Zuordnung der Items zu den ermittelten Dimensionen vorgenommen wurde.⁷ Danach laden die Items auf jeweils einem der drei Faktoren hoch und sind ihnen insofern eindeutig zuzuordnen. Weil die Items der jeweiligen Loyalitätsdimensionen ähnlich hohe Ladungen ausweisen, wurde bei der Skalenkonstruktion auf eine Gewichtung der Items mit ihren Faktorladungen verzichtet.

In den theoretischen Ausführungen wurde angenommen, dass Gewerkschaften über die Vertretungsleistungen ihrer Vertrauensleute und der gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte Einfluss auf die Mitgliederbindung nehmen können. Für die Überprüfung der Annahme wurden Skalen für die Erhebung der *Vertretung durch den Betriebsrat* und der *Vertretung durch die Vertrauensleute* entwickelt (Tab. 2). Beide Skalen zielen auf die unmittelbare und persönliche Qualität der Vertretungsleistungen ab. Insbesondere für die Betriebsräte ist diese Eingrenzung von Bedeutung, da sie ebenfalls Stellvertreterleistungen erfüllen. Weil die soziale Austauschtheorie ihren Fokus jedoch auf den *face to face*-Charakter der Vertretung legt, bleiben Stellvertreterleistungen von der Operationalisierung unberücksichtigt.

⁶ Die Analyse der erhobenen Verweigerungsmotive ergab, dass 23% der nicht realisierten Interviews darauf zurückzuführen ist, dass mit interviewbereiten Zielpersonen innerhalb der Feldzeiten keine Termine vereinbart werden konnten. Alleine durch die Ausdehnung der Feldzeit wäre demnach eine höhere Realisierungsquote erreicht worden. Die Analyse der Stichprobe ergab, dass Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder leicht überrepräsentiert sind. Da Befragte mit gewerkschaftlichen und betrieblichen Ämtern von den statistischen Analysen unberücksichtigt bleiben, schlägt sich das jedoch nicht auf die Ergebnisse nieder.

⁷ Im Rahmen der Skalenkonstruktion wurden im Vorfeld der Haupterhebung Pretests in Hamburger Betrieben durchgeführt. Insgesamt wurden ca. 50 Items auf ihre Eignung für die Skalen getestet. Die Itemanalysen erfolgten durch die grafische Beurteilung der Verteilungen der Items und Faktorenanalysen zur Dimensionsreduktion.

Tab. 1: Faktorenanalyse: Gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität

Wertrationale Mitgliedschaftsloyalität (WRL) Cronbachs Alpha = 0,82		1. Faktor (WRL)	2. Faktor (SK)	3. Faktor (ZRL)
1.	Gewerkschaftsmitglieder haben allen Grund, stolz auf ihre Gewerkschaft zu sein.	,759	,203	-,074
2.	Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meiner Gewerkschaft.	,758	,211	-,155
3.	Gewerkschafter können sich aufeinander verlassen.	,758	,122	,049
4.	Ich denke, dass meine Wertvorstellungen zu denen meiner Gewerkschaft passen.	,748	,109	-,100
5.	Gewerkschafter sind Gleichgesinnte.	,695	,083	,066
Soziale Kontrolle (SK) Cronbachs Alpha = 0,72				
6.	Meine Arbeitskollegen erwarten von mir, dass ich Mitglied in der Gewerkschaft bleibe.	,218	,811	,039
7.	In meinem Betrieb achten die Mitarbeiter darauf, ob man Gewerkschaftsmitglied ist oder nicht.	,049	,768	,008
8.	Viele Arbeitskollegen, die mir wichtig sind, würden es nicht verstehen oder wären enttäuscht, wenn ich aus der Gewerkschaft austreten würde.	,250	,758	-,017
Zweckrationale Loyalität (ZRL) (Cronbachs Alpha = 0,57)				
9.	Wenn Gewerkschaften keine Lohnerhöhungen für ihre Mitglieder durchsetzen, gibt es für mich keinen Grund, Mitglied der Gewerkschaft zu bleiben.	,052	,010	,846
10.	Bei schlechten Tarifverträgen sollten die Mitglieder aus der Gewerkschaft austreten.	-,152	,018	,818
Eigenwert		2,9	1,9	1,4
aufgeklärte Varianz in %		29,1	19,4	14,3

Sämtlichen Items waren 5-stufige Antwortvorgaben von „trifft völlig zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“ vorgegeben.

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung

Erklärte Gesamtvarianz: 63%

Quelle: Hamburger Institut für Sozialforschung; IG Metall-Mitgliederbefragung 2005.

Tab. 2: Operationalisierung der Vertretung durch die betrieblichen Arbeitnehmervertreter

Vertretung durch den Betriebsrat (Cronbachs Alpha = 0,83)	
1.	Ich fühle mich von meinem Betriebsrat immer gut vertreten.
2.	Die Betriebsratsmitglieder in meinem Betrieb haben immer ein offenes Ohr für die Probleme der einzelnen Mitarbeiter.
3.	Ich würde meinem Betriebsrat auch dann vertrauen, wenn es um sehr persönliche Angelegenheiten geht.
4.	Die Betriebsratsmitglieder in meinem Betrieb kommen oft in die Arbeitsbereiche, um direkt mit den Mitarbeitern zu reden.
Vertretung durch Vertrauensleute (Cronbachs Alpha = 0,8)	
5.	Die Vertrauensleute in meinem Arbeitsbereich informieren regelmäßig über gewerkschaftliche Angelegenheiten.
6.	Ich habe regelmäßigen Kontakt mit meinem Vertrauensmann(-frau).
7.	Die Vertrauensleute in meinem Arbeitsbereich sind immer bemüht, gewerkschaftliche Themen ins Gespräch zu bringen.

3.2 Mitgliedschaftsloyalität und Austrittsneigung

Es wurde angenommen, dass es sich bei der gewerkschaftlichen Mitgliedschaftsloyalität um ein dreidimensionales Konstrukt handelt, welches die Mitgliedschaftsstabilität der Gewerkschaften bestimmt. Der *wertrationalen Loyalität* und der *sozialen Kontrolle* wurde Potenzial für die Lösung des Trittbrettfahrerproblems zugesprochen, wohingegen die *zweckrationale Mitgliedschaftsloyalität* die Neigung zum ökonomischen Verhalten und damit zum Trittbrettfahren ausdrückt. Weiterhin wurde vermutet, dass die *wertrationale Loyalität* den größten Effekt auf die Mitgliederbindung hat und Handlungstendenzen dominiert, die sich aus *zweckrationalen* Präferenzen ergeben. Für die *soziale Kontrolle* wurde keine Aussage über ihre Einflussstärke gemacht.

Mit einer logistischen Regressionsanalyse (Andreß et al. 1997: 261) wird zunächst überprüft, ob das Loyalitätsmodell einen Erklärungswert für die Mitgliedschaftsstabilität der IG Metall hat. In einem zweiten Schritt werden schließlich die differenzierenden Hypothesen über die Richtungen der Effekte und deren Stärkerelationen überprüft. Als abhängige Variable dient die erhobene Austrittsneigung der Mitglieder. Ihre Erhebung erfolgte dichotom (Ja/Nein) durch die Frage, ob die Befragten „in den vergangenen 12 Monaten schon einmal ernsthaft darüber nachgedacht“ haben, aus der IG-Metall auszutreten. Von der Variable kann zwar nicht unmittelbar auf die Austrittsabsicht der Mitglieder geschlossen werden, allerdings ist die abgeschwächte Annahme plausibel, wonach die Austrittswahrscheinlichkeit bei den betroffenen Mitgliedern höher als bei den übrigen Mitgliedern ist. Insgesamt bejahten 31% der Befragten

diese Frage, was die Relevanz des Trittbrettfahrerproblems für die Gewerkschaft verdeutlicht. Als unabhängige Variablen werden die drei Dimensionen der Mitgliedschaftsloyalität von dem Regressionsmodell berücksichtigt, um deren Erklärungsgehalt einzuschätzen.

Tab. 3: Binäre logistische Regression; abhängige Variable: Austrittsneigung
(0 = nein; 1 = ja)¹

	Exp(B)
Wertrationale Mitgliedschaftsloyalität	,245**
Soziale Kontrolle	1,038
Zweckrationale Mitgliedschaftsloyalität	1,325**
Konstante	19,703**
Zahl der einbezogenen Fälle	971
-2 Log-Likelihood	1035,877
Nagelkerke R ²	0,264
Signifikanz	0,000

*/** statistisch signifikant auf dem 5/1 %-Niveau

¹ Fehlende Werte wurden listenweise ausgeschlossen.

Quelle: Hamburger Institut für Sozialforschung; IG Metall-Mitgliederbefragung 2005.

Die Ergebnisse der logistischen Regressionsanalyse (Tab. 3) bestätigen zunächst die Annahme, dass die Mitgliedschaftsloyalität für die Organisationsstabilität der IG Metall von Bedeutung ist.⁸ Darüber hinaus erweisen sich einige Hypothesen über die Richtungen der Einflüsse als richtig. So nimmt mit zunehmender *wertrationaler Mitgliedschaftsloyalität* die Wahrscheinlichkeit ernsthafter Austrittserwägungen ab, und für die *zweckrationale Mitgliedschaftsloyalität* ergibt sich der vorhergesagte umgekehrte Zusammenhang. Entgegen der zuvor angeführten Annahme bestätigt sich allerdings kein signifikanter Effekt für die *soziale Kontrolle*. Es ist also auch nicht anzunehmen, dass sie hemmend auf die Austrittsneigung wirkt. Auf den ersten Blick widerspricht der Befund den Annahmen. Besieht man ihn genauer, kann er jedoch theoriekonform interpretiert werden. In dem Fall wäre die Austrittsneigung zwar von den Erwartungen der Kollegen an den eigenen Mitgliedschaftsstatus unabhängig, allerdings beeinflusst die *soziale Kontrolle* die Handlungsrelevanz der Austrittsneigung. Die intervenierende Funktion der *sozialen Kontrolle* setzt demnach später als vermutet ein. Da eine Überprüfung der These eine Kontrolle der zukünftigen Handlungen der Akteure voraussetzt, kann sie im Rahmen dieser Untersuchung jedoch nicht geleistet werden. Gleichwohl weist sie darauf hin, dass es überstürzt wäre, von der Bedeutungslosigkeit der *sozialen Kontrol-*

⁸ Angesichts der geringen Anzahl an erklärenden Variablen kann das berechnete Nagelkerke R² von 0,26 als zufrieden stellend beurteilt werden (Urban 1993: 62).

le für die individuelle Austrittsneigung auf ihre grundsätzlich Bedeutungslosigkeit für die gewerkschaftliche Organisation zu schließen.

Ein Blick auf die Effekt-Koeffizienten ($\text{Exp}(B)$) der beiden signifikanten Loyalitätsdimensionen gibt Aufschluss über ihre Effektstärken.⁹ Der hemmende Effekt der *wertrationalen Loyalität* auf die Austrittsneigung ist demnach erheblich. Insofern ist anzunehmen, dass die normativ begründete Mitgliedschaftsbindung wesentlich zur Stabilität der Gewerkschaftsmitgliedschaft beiträgt. Eine vergleichende Betrachtung der eingeschätzten Effektstärken für die *wertrationale Loyalität* und die *zweckrationale Loyalität* bestätigt zudem das prognostizierte Ungleichgewicht zwischen ihnen. Die *wertrationale Loyalität* ist demnach der eindeutig stärkere Prädiktor für die Austrittsneigung.

Aus den Ergebnissen kann geschlossen werden, dass die *wertrationale Mitgliedschaftsloyalität* einen großen Anteil an der Stabilisierung der Mitgliedschaft der IG Metall hat. Wegen ihrer Dominanz über die zweckrationale Loyalität kann sie der ökonomischen Logik der individuellen Nutzenmaximierung wirkungsvoll entgegen treten. Es liegt insofern nahe, sie als Hauptressource für die gewerkschaftliche Organisation zu bezeichnen.

3.3 Determinanten der Mitgliedschaftsloyalität

Die Bedeutung der Loyalitätsstruktur für die gewerkschaftliche Organisation wirft die Frage nach ihren Determinanten auf. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Frage, ob Gewerkschaften auf die Loyalitätsstrukturen ihrer Mitglieder einwirken können? Trifft das zu, können sie ihre Organisationsstabilität aktiv beeinflussen. Bestätigt sich die Vermutung hingegen nicht, wären sie von ihrer Umwelt weitgehend determiniert.

Im theoretischen Teil wurde die These aufgestellt, dass es sich bei der *sozialen Kontrolle* und der *wertrationalen Mitgliedschaftsloyalität* um generierbare Ressourcen handelt, auf die Gewerkschaften durch ihre betrieblichen Vertreter Einfluss nehmen können. Für die Einschätzung ihres Gestaltungspotenzials ist es darüber hinaus von Bedeutung, die Erklärungsbeiträge der von ihnen beeinflussbaren Variablen mit solchen Variablen zu vergleichen, die jenseits ihres Einflussbereiches liegen.

Zu diesem Zweck werden multiple Regressionsanalysen (OLS-Regression) für die drei Loyalitätsdimensionen berechnet. Die von den Modellen berücksichtigten Merkmale sind in Tabelle 4 aufgeführt. Neben den bereits erläuterten Skalen für die Einschätzung der Qualität der Vertretungsleistungen der Vertrauensleute und der Betriebsräte werden eine Reihe weiterer Merkmale von den Modellen aufgenommen, die möglicherweise bedeutsam sind.

⁹ Der Effektkoeffizient $\text{Exp}(B)$ kann Werte zwischen 0 und ∞ annehmen. Koeffizienten > 1 deuten auf positive Zusammenhänge hin, während solche < 1 gegenläufige Zusammenhänge ausweisen. Zur Beurteilung der Effektstärken schlagen Sachs und Hedderich (2006: 488) vor, dass Werte von 1,2 – 2,5 bzw. 0,4 – 0,8 als schwache Effekte interpretiert werden, während solchen über 2,5 bzw. unter 0,4 starke Effekte zugrunde liegen.

Tab. 4: Unabhängige Variablen der Regressionsmodelle

Unabhängige Variablen	Skalierung/ Dummyscodierung	Häufigkeiten in Prozent (gerundet) ¹
Geschlecht	1 = männlich 0 = weiblich	88 12
Alter	metrisch	
Staatsangehörigkeit	1 = nicht deutsch 0 = deutsch	4 96
Beschäftigungsstatus	1 = Arbeiter 0 = Angestellte	76 24
Dauer der Mitgliedschaft	1 = 1 bis 5 Jahre 1 = über 6 Jahre	14 72
Mitgliedschaft des Vaters (als Befragter noch zur Schule ging)	1 = Mitglied 0 = kein Mitglied	56 44
Streikbeteiligung (inkl. Warnstreiks)	1 = ja 0 = nein	34 66
Wirtschaftsbranche	1 = Fahrzeugbau 1 = Maschinenbau 0 = Zulieferer für die Fahrzeugindustrie	45 32 18
Zustimmung zu Parteien	1 = CDU/CSU 1 = SPD 1 = WASG/Linke 0 = FDP 0 = B90/Die Grünen 0 = keine Partei	15 35 9 2 3 36
Organisationsgrad (der direkten Arbeitskollegen)	1 = bis 50% 1 = über 70%	31 44
Sicherheit des Arbeitsplatzes	sehr unsicher sehr sicher	6 11 30 38 15
Image der IGM in der Öffentlichkeit	sehr schlecht sehr gut	3 21 48 24 4
Vertretung durch den Betriebsrat	standardisierte Skala; 4 Items	
Vertretung durch Vertrauensleute	standardisierte Skala; 3 Items	

¹ Für die Auszählungen wurde der Datensatz gewichtet.

Die Häufigkeiten beziehen sich auf die gültigen Angaben.

Quelle: Hamburger Institut für Sozialforschung; IG Metall-Mitgliederbefragung 2005.

Als personenbezogene Merkmale werden das *Geschlecht*, das *Alter* und die *Staatsangehörigkeit* berücksichtigt. Während das Alter als metrische Variable von den Modellen aufgenommen wird, fließen die beiden nominal skalierten Merkmale als Dummyvariablen ein (Andreß et al. 1997: 276). Mit dem *Beschäftigungsstatus*¹⁰ der Befragten wird ähnlich verfahren. So wird lediglich die Kategorie „Arbeiter“ von den Modellen explizit berücksichtigt und die Angestellten fließen als Referenzkategorie in die Modelle ein. Die *Dauer der Mitgliedschaft* dient als Indikator für die gewerkschaftliche Sozialisation. Grundannahme ist, dass Arbeitnehmer nach ihrem Beitritt von der Gewerkschaft verstärkt erreichbar und somit sozialisierbar sind. Da die Mitgliedschaftsdauer ordinal erhoben wurde, wird auch hier auf Dummyvariablen zurückgegriffen. Die *Mitgliedschaft des Vaters* (als der Befragte noch zur Schule ging) dient als Hinweis auf die familiäre Sozialisation. Die betroffenen Befragten sollten mit einer höheren Wahrscheinlichkeit bereits in ihrer Kindheit mit gewerkschaftlichen Themen in Berührung gekommen sein. Da zudem angenommen werden kann, dass diese frühen Kontakte vorwiegend gewerkschaftsfreundlich ausgefallen sind, sollte die familiäre Sozialisation einen positiven Effekt auf die Loyalitätsstrukturen der Mitglieder aufweisen. Auf einen anderen Sozialisationseffekt zielt die *Streikerfahrung* (der vergangenen 24 Monate) ab. Im Unterschied zum vorherigen Merkmal bezieht sie sich auf die betriebliche Sozialisation. Die diesem Indikator zugrunde liegende Korrespondenzhypothese sieht Arbeitnehmer, die an Streiks beteiligt sind, im besonderen Maße mit der Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Solidarität konfrontiert – Auswirkungen auf die Mitgliedschaftsloyalität sind somit wahrscheinlich. Die Berücksichtigung der *Wirtschaftsbranchen* trägt den strukturellen Bedingungen der untersuchten Branchen Rechnung. Während die Fahrzeugindustrie von Großkonzernen mit institutionalisierter Unternehmensmitbestimmung dominiert wird, ist der Maschinenbau ungleich stärker von mittelständischen Betrieben geprägt. Diese Betriebe weisen meist andere Eigentümerstrukturen auf und unterliegen seltener der Unternehmensmitbestimmung (vgl. MitbestG § 1). Die aus diesen Bedingungen hervorgehenden Unterschiede in den Betriebskulturen könnten sich auf die Mitgliederbindung auswirken. Zur Einschätzung der individuellen politischen Einstellung wurde die *Parteienpräferenz* erhoben. Da nur sehr wenige Befragte Präferenzen für die FDP und B90/Die Grünen angaben, werden von den Regressionsmodellen lediglich die CDU/CSU, die SPD und die WASG/Die Linke berücksichtigt.¹¹ Als Proxyvariable für die Einschätzung der

¹⁰ Der Beschäftigungsstatus wurde nicht erfragt, sondern durch die Kombination der Merkmale der höchsten beruflichen Qualifikation, dem Betriebsbereich und der Personalverantwortung konstruiert. Als Angestellte wurden folgende Mitglieder eingestuft: (1.) Beschäftigte mit akademischen Qualifikationsniveaus, (2.) Meister und Techniker in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Vertrieb, Informationsverarbeitung und Organisation und Personalwesen, (3.) in der Produktion tätige Meister und Techniker mit Personalverantwortung und (4.) Arbeitnehmer mit kaufmännischen Ausbildungen. Alle übrigen Befragten werden als Arbeiter eingestuft.

¹¹ Den Befragten wurde außerdem „keine Partei“ als Antwortmöglichkeit vorgegeben. Dadurch sollte sichergestellt werden, dass sich kein Befragter zur Entscheidung für eine Partei gedrängt fühlt und nur über wirkliche Affinitäten berichtet wird. Interessant ist, dass insgesamt 36% der Befragten von dieser Antwortvorgabe Gebrauch machten.

gewerkschaftlichen Sozialisation der Mitglieder untereinander wird der gewerkschaftliche *Organisationsgrad* der Arbeitskollegen (mit denen der Befragte täglich zu tun hat) herangezogen. Ihr liegt die Annahme zugrunde, dass die Intensität der sozialisationsrelevanten Kommunikation mit zunehmender Mitgliederdichte zunimmt. Insofern ist ein positiver Zusammenhang zwischen dem Organisationsgrad und der wertrationalen Loyalität zu erwarten. Vergleichsweise trivial ist dagegen die Vermutung, dass mit zunehmender Mitgliederdichte die soziale Kontrolle steigt. Darüber hinaus wurden die Befragten aufgefordert, die *Sicherheit ihrer Arbeitsplätze* auf einer 5-stufigen Skala von „sehr sicher“ bis „sehr unsicher“ einzustufen. Das Item bezieht sich auf die von den Mitgliedern möglicherweise erwartete Funktion der Gewerkschaften als „Versicherung“ gegen den Arbeitsplatzverlust. Besteht diese Erwartung tatsächlich, sollten Arbeitnehmer in Krisenzeiten höhere Erwartungen an die Vertretungsleistungen ihrer gewerkschaftlichen Interessenvertretung haben. Schlechte wirtschaftliche Bedingungen der Betriebe sollten sich dann positiv auf die Mitgliedschaftsloyalität auswirken.

Während die bislang besprochenen Variablen von den Gewerkschaften unbeeinflussbar sind, beziehen sich die übrigen Variablen auf die Vertretungsleistungen der IG Metall und befinden sich insofern innerhalb ihres Einflussbereiches. Neben den bereits beschriebenen Skalen zur Einschätzung der *Vertretung der Vertrauensleute und der Betriebsräte* (vgl. Tab. 2) wurde nach dem *Image der IG Metall in der Öffentlichkeit* gefragt. Dieses Item bezieht sich auf erwartbare individuelle Reputationsgewinne infolge der eigenen Mitgliedschaft. So fühlen sich die Mitglieder durch die Anerkennung der IGM in der Öffentlichkeit möglicherweise in ihrer Mitgliedschaft bestätigt – Auswirkungen auf ihre Mitgliedschaftsloyalität sind in dem Fall anzunehmen. Im Vergleich zu den beiden Vertretungsvariablen kann die IGM zwar nicht unmittelbar auf ihr Image einwirken, eine professionalisierte Öffentlichkeitsarbeit sollte jedoch einen indirekten Einfluss haben. Ihr Image in der Öffentlichkeit wird daher ebenso wie die beiden Vertretungsvariablen ihrem Einflussbereich zugerechnet.

Die Ergebnisse der OLS-Regressionen sind in Tabelle 5 aufgeführt. Ein Vergleich der Anpassungsgüten der drei Modelle ergibt ein uneinheitliches Bild. Das Modell für die wertrationale Mitgliedschaftsloyalität weist ein sehr gutes R² auf, was auf einen hohen Erklärungswert der einbezogenen Variablen hindeutet. Der Erklärungsgehalt des Modells für die soziale Kontrolle ist zwar deutlich geringer, es lässt sich aber dennoch gut interpretieren. Anders verhält es sich mit der zweckrationalen Mitgliedschaftsloyalität. Das ausgegebene R² deutet auf eine unzureichende Varianzaufklärung hin. Auf eine Interpretation des Modells wird deshalb verzichtet.

Die Überprüfung der Zusammenhangshypothesen über den Effekt der Arbeitnehmervertreter auf die Mitgliedschaftsloyalität ergibt für die wertrationale Dimension und die *soziale Kontrolle* ein uneinheitliches Bild. Während die Betriebsräte und die Vertrauensleute die *wertrationale Loyalität* beeinflussen können, trifft das bei der *sozialen Kontrolle* lediglich für die Vertrauensleute zu – der Betriebsrat hat also keinen Einfluss auf die *soziale Kontrolle*. Hinsichtlich der dominierenden Rolle der *wertrationalen Loyalität* ist die Bedeutung der Arbeitnehmervertreter für die IG Metall insgesamt als hoch einzuschätzen. Daher bestätigt sich auch die Hypothese, die in der Mitgliedschaftsloyalität eine generative Organisationsressource für die Gewerkschaften sieht. Der Ein-

fluss des Betriebsrates auf die *wertrationale Loyalität* untermauert zudem die Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung für die Gewerkschaft.

Tab. 5: OLS-Regression; Determinanten der Mitgliedschaftsloyalität¹

	standardisierte Koeffizienten (Beta)		
	Wertrationale Mitgliedschaftsloyalität	Soziale Kontrolle	Zweckrationale Mitgliedschaftsloyalität
Männlich	-,032	,032	,011
Alter	,073*	,123**	,007
Ausländische Staatsangehörigkeit	,002	,075*	,010
Arbeiter	,077*	,037	,075*
Dauer der Mitgliedschaft			
- 1 bis 5 Jahre	-,093	-,001	,089
- über 6 Jahre	-,046	,014	,093
Vater war Gewerkschaftsmitglied	-,034	-,098**	-,034
Beteiligung an Streiks (inkl. Warnstreiks)	,000	,027	-,027
Wirtschaftsbranche			
- Fahrzeugbau	,003	,040	,070
- Maschinenbau	-,039	,013	,053
Zustimmung zu Parteien:			
- CDU/CSU	,002	,082*	,075*
- SPD	,119**	,145**	-,020
- WASG/Die Linke	,081**	,099**	-,015
Organisationsgrad			
- bis 50%	,026	-,007	-,006
- über 70%	,021	,176**	-,051
Sicherheit des Arbeitsplatzes	,006	-,051	-,076*
Image der IGM in der Öffentlichkeit	,399**	,203**	,078*
Vertretung durch den Betriebsrat	,315**	,066	-,058
Vertretung durch die Vertrauensleute	,107**	,148**	-,060
Zahl der gültigen Fälle	783	783	791
R ²	0,452	0,210	0,039
Signifikanz	0,000	0,000	0,039

*/** statistisch signifikant auf dem 5/1 %-Niveau

¹ Von den Regressionsmodellen blieben Befragte unberücksichtigt, die gewerkschaftliche Ämter ausüben oder Betriebsratsmitglieder sind. Fehlende Werte wurden listenweise ausgeschlossen.

Quelle: Hamburger Institut für Sozialforschung; IG Metall-Mitgliederbefragung 2005.

Um das Gewicht des gewerkschaftlichen Einflusses einschätzen zu können, müssen sämtliche Merkmale der Modelle berücksichtigt werden. Sechs der vierzehn Variablen erweisen sich für die wertrationale Loyalität als signifikant. Die standardisierten Koeffizienten (Beta) deuten jedoch auf eine Zweiteilung der Merkmale hinsichtlich ihrer Bedeutsamkeit hin. Vom *Image der IGM in der Öffentlichkeit* und von der *Vertretung durch den Betriebsrat* gehen demnach die stärksten Effekte aus. Für die übrigen Merkmale

werden hingegen deutlich niedrigere Koeffizienten ausgewiesen. Es ist daher anzunehmen, dass die Merkmale *Alter*, *Beschäftigungsstatus*, *Parteienpräferenz* und die *Vertretung durch die Vertrauensleute* die *wertrationale Loyalität* zwar beeinflussen, ihre Bedeutung jedoch deutlich geringer ausfällt als die der beiden zuerst genannten Merkmale. Insbesondere durch den Betriebsrat haben die Gewerkschaften also einen erheblichen Einfluss auf die wertrationale Loyalitätssicherung ihrer Mitglieder, was die betriebliche Mitbestimmung als wichtige Organisationshilfe für die Gewerkschaften herausstellt. Für die *soziale Kontrolle* ergibt sich ein abweichendes Bild. Zwar erweisen sich mit sieben Variablen auch hier einige Merkmale als bedeutsam, im Unterschied zum vorherigen Modell lassen sich jedoch keine dominierenden Faktoren ausmachen. So liegen die Koeffizienten der sieben Merkmale *Alter*, *Staatsangehörigkeit*, *familiäre Sozialisation*, *Parteienpräferenz*, *Organisationsgrad*, *Image der IGM* und der *Vertretung durch die Vertrauensleute* vergleichsweise dicht beieinander. Lediglich das *Image der IGM* und der *Organisationsgrad* stechen etwas hervor. Alles in allem ist jedoch von einer recht homogenen Faktorenstruktur auszugehen.

Die Regressionsmodelle deuten darauf hin, dass die IG Metall einen erheblichen Einfluss auf die *wertrationale Loyalität* hat, während ihr Einfluss auf die *soziale Kontrolle* deutlich geringer ausfällt. Zur genaueren Einschätzung des gewerkschaftlichen Einflusses wurden für beide Loyalitätsdimensionen getrennte Regressionsmodelle mit den von ihr beeinflussbaren und nicht beeinflussbaren Variablen durchgeführt. Die Ergebnisse bestätigen die Annahmen. Demnach erklären die Merkmale jenseits des gewerkschaftlichen Einflusses erheblich weniger Varianz (korr. R^2 : 0,072) der *wertrationalen Loyalität* als die drei Merkmale, die sich auf die gewerkschaftliche Vertretung beziehen (korr. R^2 : 0,391). Für die *soziale Kontrolle* fallen die Erklärungsbeiträge ausgewogener aus. Während die unbeeinflussbaren Variablen ein korrigiertes R^2 von 0,119 aufweisen, fällt es für die übrigen Merkmale unwesentlich geringer aus (0,099). Die Ergebnisse bestätigen daher die Annahmen, die den Gewerkschaften ein großes Potenzial zur Gestaltung der wertrationalen Bindung ihrer Mitglieder einräumt. Die *soziale Kontrolle* sollte indessen zu gleichen Teilen von Faktoren diesseits und jenseits ihres Einflusses abhängen.

Von inhaltlichem Interesse sind auch solche Merkmale, für die keine Einflüsse auf die Mitgliedschaftsloyalität nachweisbar sind. Zu diesen gehört der *Beschäftigungsstatus*, der allenfalls einen geringen Einfluss auf die *wertrationale Loyalität* hat und für die *soziale Kontrolle* gänzlich unbedeutend ist. Bezogen auf den Untersuchungsgegenstand büßt die traditionelle industriesoziologische Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten somit an Relevanz ein. Für die *Streikerfahrung* bestätigt sich überhaupt kein Zusammenhang. Entgegen der populären Meinung eignen sich Streiks also nicht als Instrument für die Mitgliederbindung. Relativierend muss jedoch angemerkt werden, dass zwischen Warnstreiks und Arbeitskämpfen nicht unterschieden wurde. Insofern ist nicht auszuschließen, dass tatsächlich existierende Sozialisierungseffekte von empirisch selten vorzufindenden Arbeitskämpfen von den nicht signifikanten Ergebnissen der Warnstreiks überdeckt werden. Abhilfe kann nur eine differenzierte Operationalisierung der beiden Streikformen schaffen. Da aber nur geringe Fallzahlen für die Arbeitskämpfe erwartet werden können, ist auf eine entsprechende Operationalisierung verzichtet worden. Ein weiteres Ergebnis mit soziologischer Relevanz ist die

Bedeutungslosigkeit der *familiären Sozialisation* für die *wertrationale Loyalität* (für die *soziale Kontrolle* weist sie sogar einen negativen Effekt auf). Insofern ist das Argument, welches in der Erosion der Arbeitermilieus eine bedeutsame Ursache für die Mitgliederverluste sieht, mit Vorsicht zu betrachten. Der *gewerkschaftliche Organisationsgrad* des unmittelbaren Arbeitsumfeldes, der als Indikator für die betriebliche Sozialisation herangezogen wurde, ist ebenfalls ohne nachweisbaren Effekt auf die *wertrationale Loyalität*. Bemerkenswert ist dieser Befund, weil er der Annahme widerspricht, wonach sich Gewerkschaftsmitglieder untereinander sozialisieren. Auf die soziale Kontrolle wirkt sich der *Organisationsgrad* hingegen positiv aus. Dieser Effekt sollte jedoch weniger auf Sozialisationseffekte als auf den zunehmenden Erwartungsdruck infolge einer steigenden Mitgliederdichte zurückzuführen sein. Ferner bleibt die eingeschätzte *Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes* ohne Relevanz für den Untersuchungsgegenstand. Die Annahme, wonach Gewerkschaften in den Augen ihrer Mitglieder eine (implizite) Versicherungsfunktion wahrnehmen, bestätigt sich aus dieser Perspektive also nicht.

4. Fazit

Wegen der unzureichenden empirischen Erklärungskraft von Olsons Logik des kollektiven Handelns wurde der Blick um Mitgliedschaftsmotive jenseits des ökonomischen Kalküls erweitert. Das eingeführte dreidimensionale Loyalitätsmodell berücksichtigt neben zweckrationalen Mitgliedschaftsmotiven soziale Erwartungen und wertrationale Beweggründe. Empirisch konnte nachgewiesen werden, dass insbesondere die wertrationale Loyalität einen großen Beitrag zur Verhinderung des Trittbrettfahrens leistet. Sie kann daher als die wichtigste Organisationsressource der IG Metall gelten. Die anschließende Analyse ihrer Determinanten kam zu dem Ergebnis, dass der Betriebsrat durch eine mitgliedernahe Vertretung wesentlichen Einfluss auf ihre Reproduktion hat. Weil ein vergleichbarer Effekt durch unpersönliche Stellvertretungsleistungen nicht zu erwarten ist, liegt es im Interesse der Gewerkschaften, dass Betriebsräte möglichst häufig direkten Kontakt mit den Arbeitnehmern suchen und persönliche Kontakte mit ihnen aufbauen. Aufgrund seines Beitrages für die Institutionalisierung entsprechender Arbeitnehmervertretungen stellt das Betriebsverfassungsgesetz also auch jenseits der Mitgliederrekrutierung eine wichtige Hilfe für die IG Metall dar, um bereits organisierte Mitglieder zu binden.

Der Einfluss des Betriebsrates mag erklären, warum in gut organisierten Wirtschaftsbranchen mit starken Vertretungsinstitutionen der gewerkschaftliche Organisationsgrad trotz allgemeiner Abwanderungstendenzen weitgehend stabil geblieben ist. Offenbar gelingt es der IG Metall dort, die wertrationale Loyalität ihrer Mitglieder durch organisierte Betriebsräte zu stabilisieren und ein Durchschlagen der zweckrationalen Logik auf diesem Wege zu verhindern. Das Funktionieren dieser Strategie setzt gute Beziehungen zwischen der Gewerkschaft und ihren Betriebsräten voraus. In der Vergangenheit wurde jedoch vermehrt über Spannungen zwischen ihnen berichtet (Whittall 2005). Gelingt es der IG Metall nicht, diese in der Zukunft zu kontrollieren oder verlieren sie gar die Loyalität der Betriebsräte, könnte das auf die Loyalitätsstrukturen ihrer Mitgliedschaft durchschlagen – mit einer erhöhten Abwanderungsneigung der Mitglieder als Konsequenz. Die belegte Stabilisierungsfunktion der Betriebsräte verweist auf ein weiteres Problem der Gewerkschaften. In der deutschen Privatwirt-

schaft ist die betriebliche Mitbestimmung durch Betriebsräte recht gering verbreitet (Ellguth 2003). Ohne funktionierende Betriebsratsstrukturen fehlt den Gewerkschaften jedoch eine wichtige Institution für die Mitgliederbindung. Es sollte ihnen dann nicht nur schwer fallen, die Mitarbeiter betriebsratsfreier Betriebe zu organisieren, sondern auch die bereits rekrutierten Mitglieder langfristig zu binden. Insofern ist es für die Gewerkschaften von existenzieller Bedeutung, die Gründung von Betriebsräten zu fördern, die Beziehung mit existierenden Betriebsräten zu pflegen und auf ein Vertretungsverständnis der Betriebsräte hinzuwirken, welches regelmäßige, persönliche Kontakte mit den Arbeitnehmern betont.

Abschließend sei noch bemerkt, dass sich die empirischen Daten auf Wirtschaftsbereiche beziehen, die von der IG Metall organisiert sind. Aussagen über andere Branchen und Gewerkschaften sind angesichts divergierender institutioneller Bedingungen schwierig. Grundsätzlich kann jedoch angenommen werden, dass auch andere Gewerkschaften durch direkte und persönliche Vertretungskontakte Einfluss auf die Loyalitätsstrukturen ihrer Mitglieder nehmen können. Es stellt sich in dem Fall die Frage, wie vergleichbare Vertretungsstrukturen geschaffen bzw. institutionalisiert werden können? Trifft diese Vermutung zu, bedeutet das, dass die betriebliche Mitbestimmung als rechtliche Organisationshilfe für betriebliche Vertretungsstrukturen für andere Gewerkschaften und Branchen von vergleichbarer Bedeutung ist.

Literatur

- Andreß, H.-J./Hagenaars, J. A./Kühnel, S. (1997): Analyse von Tabellen und kategorialen Daten. Log-lineare Modelle, latente Klassenanalyse, logistische Regression und GSK-Ansatz. Berlin.
- Aronson, E. (1968): Dissonance theory. Progress and problems. In: Abelson, R. P. /Aronson, E., McGuire, W. J./Newcomb, T. U./Rosenberg, U. J./Tannenbaum, P. H. (eds.): Theories of cognitive consistency theories. A source book. Chicago: 5-27.
- Aronson, E. (1999): Dissonance, hypocrisy, and the self-concept. In: E. Harmon-Jones/Mills, J. (eds.): Cognitive dissonance. Progress on a pivotal theory in social psychology. Washington DC: 103-126.
- Beck, M./Fitzenberger, B. (2004): Changes in union membership over time. A panel analysis for West Germany. In: Labour Market Trends, 18(3): 329-362.
- Beckmann, J. (1984): Kognitive Dissonanz. Eine handlungstheoretische Perspektive. Berlin.
- Behrens, M. (2005): Die Rolle der Betriebsräte bei der Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern. In: WSI-Mitteilungen, 58(6): 329-338.
- Blau, P. M. (1964): Exchange and power in social life. New York.
- Booth, A. L. (1985): The free rider problem and a social custom model of trade union membership. In: Quarterly Journal of Economics, 100(1): 253-261.
- Ebbinghaus, B. (2003): Die Mitgliederentwicklung deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich. In: Schroeder, W./Weßels, B. (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden: 174-203.
- Ellguth, P. (2003): Quantitative Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung. In: WSI-Mitteilungen, 2003(3): 194-199.
- Fehr, E./Fischbacher, U./Gächter, S. (2002): Strong reciprocity, human cooperation and the enforcement of social norms. In: Human Nature, 13(1): 1-25.
- Fehr, E./Gächter, S. (2000): Fairness and retaliation. The economics of reciprocity. In: Journal of Economic Perspectives, 14(3): 159-181.
- Festinger, L. (1957): A theory of cognitive dissonance. Stanford.
- Gouldner, A. W. (1960): The norm of reciprocity. In: American Journal of Sociology, 25(2): 161-178.
- Granovetter, M. (1985): Economic action and social structure. The problem of embeddedness. In: American Journal of Sociology, 91(3): 481-510.

- Hassel, A. (1999): Gewerkschaften und sozialer Wandel. Mitgliederrekrutierung und Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Großbritannien. Baden-Baden.
- Hirschman, A. O. (1974): Abwanderung und Widerspruch. Reaktionen auf Leistungsabfall bei Unternehmungen, Organisationen und Staaten. Tübingen.
- Koopmann, K. (1981): Vertrauensleute. Arbeitervertretung im Betrieb. Hamburg.
- Olson, M. (1985): Die Logik des kollektiven Handelns. Tübingen.
- Ostrom, E. (1998): A behavioral approach to the rational choice theory of collective action. In: *American Political Science Review*, 92(1): 1-22.
- Prott, J. (2006): Vertrauensleute. Ehrenamtliche Gewerkschaftsfunktionäre zwischen Beruf und sozialer Rolle. Münster.
- Pybel, J. (2004): Ist es rational, Gewerkschaftsmitglied zu sein? Ökonomische Theorie und gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität. In: *Mittelweg* 36, 13(3): 32-44.
- Sachs, L./Hedderich, J. (2006): *Angewandte Statistik*. Berlin.
- Sally, D. (1995): Conversation and cooperation in social dilemmas. A meta-analysis of experiments from 1958 to 1992. In: *Rationality and Society*, 7(1): 58-92.
- Schmidt, R./Trinczek, R. (1999): Der Betriebsrat als Akteur der industriellen Beziehungen. In: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.): *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. Mering: 103-128.
- Streeck, W. (1981): Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatlichen Demokratie. Königstein/Taunus.
- Tetrick, L. E. (1995): Developing and maintaining union commitment. A theoretical framework. In: *Journal of Organizational Behavior*, 16): 583-596.
- Urban, D. (1993): *Logit-Analyse. Statistische Verfahren zur Analyse von Modellen mit qualitativen Response-Variablen*. Stuttgart/New York.
- Wassermann, W. (2002): *Die Betriebsräte. Akteure für Demokratie in der Arbeitswelt*. Münster.
- Weber, M. (1976): *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen.
- Whittall, M. (2005): Modell Deutschland under pressure. The growing tensions between works councils and trade unions. In: *Economic and Industrial Democracy*, 26(4): 569-592.
- Winkelhake, O. (1994): Eine ökonomische Analyse deutscher Gewerkschaften unter besonderer Berücksichtigung der Möglichkeiten von free rider-Verhalten. Frankfurt am Main.